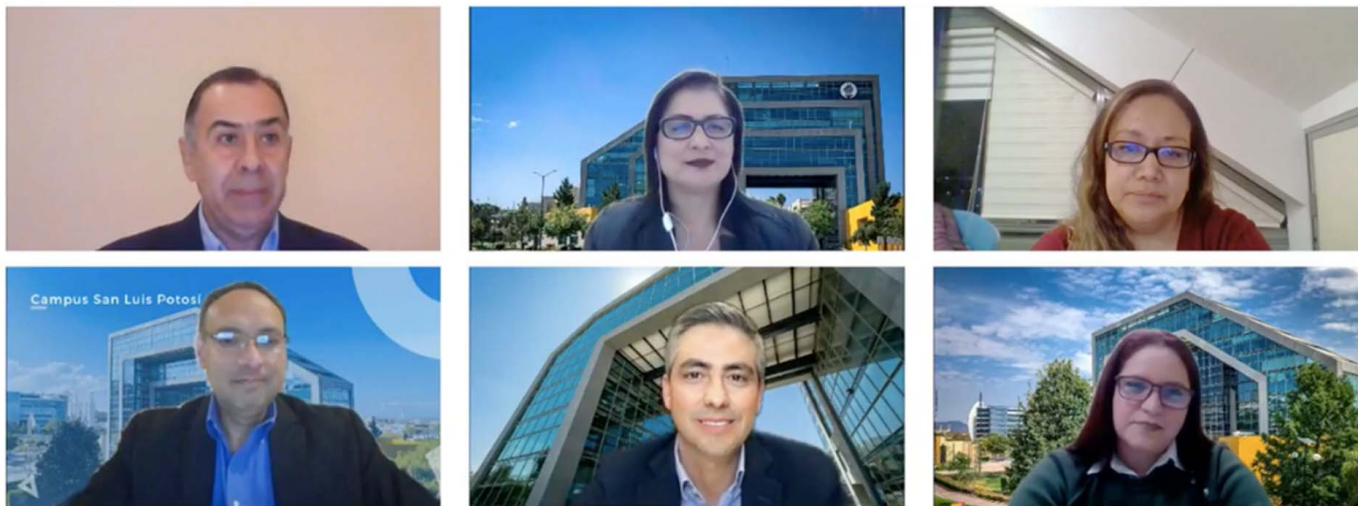


# Expertos Tec predicen el futuro del trabajo en México y América Latina

Futuro del trabajo en  
México y América Latina  
PANEL



"El futuro del trabajo en México y América Latina" es un **proyecto** de **investigación** enfocado en conocer los **retos** que enfrentan las **empresas** a raíz de la **pandemia** actual.

Con base en los resultados, se generaron **estrategias** para mejorar las prácticas de **gestión** organizacional y hacer frente a los **cambios** emergentes en temas de digitalización, sustentabilidad e impacto social.

La investigación está dirigida por profesores de la **EGADE Business School** y de la **Escuela de Negocios** pertenecientes a las regiones de Monterrey, Ciudad de México, Occidente y Centro-Sur.

Para exponer las conclusiones más sobresalientes, el 7 de diciembre se realizó un **panel** con la participación de profesores del [Tec campus San Luis Potosí](#).



## width="900" loading="lazy"> **Cambios emergentes en la práctica de la gestión**

El **liderazgo** desempeña un rol fundamental en el **éxito** de cualquier organización. Guillermina Rubio, directora asociada de la División Negocios, explica que la **pandemia** marcó un antes y un después en los **modelos** de liderazgo, ya que se puso en duda todo lo que se creía conocer.

Mariana Córdova, especialista en **Neuro-gerencia** y profesora del Tec, comparte que la **delegación de tareas** ha sido uno de los principales **retos** que han tenido los líderes al gestionar a la distancia.

Se migró a sistemas de control **autodirigidos** donde cada empleado maneja su tiempo y esto ha interferido en la separación de su vida personal y laboral, generando problemas de **ansiedad** y **estrés**.

Por este motivo, Guillermina explica que actualmente las nuevas corrientes de liderazgo se deben inclinar por el **sentido humano**, más allá que por la simple consecución de metas.

Es decir, las organizaciones deben trabajar por forjar relaciones de **confianza**, **apoyo** e **inspiración** mutua con todos sus **colaboradores**, en lugar de enfocarse únicamente en conseguir resultados.

"Un líder consciente enseña, aprende, escucha, motiva, delega y trata de lograr la empatía"-  
Guillermina Rubio.

"Un líder consciente enseña, aprende, escucha, motiva, delega y trata de lograr la empatía", comparte.



The image shows a video call interface. On the left, a woman with glasses and a dark top is speaking. A name tag at the bottom of her video identifies her as **Guillermina Rubio**, **DIRECTORA ASOCIADA DE DIVISIÓN NEGOCIOS**. In the center, a presentation slide titled **Cambios emergentes en la práctica de Gestión** is displayed. The slide features a collage of diverse human faces. To the right of the slide, a list of topics is shown:

- La diversidad de la Gerencia
  - Todos los Gerentes ¿son líderes?,
- Del liderazgo pre, durante y post pandemia
  - ¿Qué acciones hicieron las organizaciones, ante esto?,
- Las emociones y su relación con los liderazgos:
  - ¿Sabíamos lo suficiente de los liderazgos?
- Crisis de la modalidad on-line
  - ¿Seguimiento y control on-line ¿qué fue y qué es?
- La capacitación debe evolucionar
  - ¿Las organizaciones pensaron en sus líderes omnipotentes y sin limitaciones?

## width="900" loading="lazy"> **Evolución en las culturas de las organizaciones**

José Torres, también docente del Tec, explica que la **competitividad global** interviene de manera directa en las culturas organizacionales, ya que en los **modelos de negocio** todos los elementos interactúan entre sí.

El departamento de Recursos Humanos debe estar informado de todo lo que sucede para diseñar **esquemas de trabajo** que se adapten a las situaciones imprevistas y así, gestionar el **talento humano** efectivamente.

Por su parte, Carlos Agredano, director de Mercadotecnia, reconoció que las empresas deben trabajar por crear un "**branding interno**", es decir, motivar a sus empleados a convertirse en "**embajadores**" de la organización.

Que se sientan **orgullosos** de formar parte de la misma y ayuden en el proceso de atracción y retención de nuevo talento humano, contribuyendo así a la creación de **valor compartido** y **prestigio de marca**.

"El hombre no es una herramienta, es un generador de recursos", complementa Mariana Córdova, profesora del [Tec campus San Luis](#).



width="900" loading="lazy"> Retos de las organizaciones ante la nueva normalidad

Martha Coronado, profesora con 15 años de experiencia en Talento y Desarrollo Humano, explica que uno de los **retos** que ha provocado la pandemia es la **falta de oportunidades laborales** para **jóvenes** entre 20 y 30 años.

Al no contar con la **experiencia** suficiente, tienen que recurrir a trabajos atípicos o **informales**, provocando que no tengan acceso a programas de **seguridad social** y esto los pone en una situación de riesgo y **rezago social**.

De igual manera, menciona que otro **desafío** es la **aceleración tecnológica**, debido a que no todas las personas que trabajan tienen conocimiento del tema y esto los pone en una posición de **desigualdad**.

Por ello es necesario que las empresas realicen programas de **capacitación** en temas **tecnológicos** para que sus colaboradores puedan adaptarse al contexto actual.

Mariana Córdova recomienda recurrir a la **individualización** de los espacios gerenciales en las empresas para escuchar las inquietudes y necesidades de cada empleado y así proporcionarles **seguridad y estabilidad**.

"El futuro del trabajo es una asociación con todas las áreas de la organización para generar una nueva gestión laboral".

*"El futuro del trabajo es una asociación con todas las áreas de la organización para generar una nueva gestión laboral", concluyó Sergio Madero, coordinador de la investigación.*

**SEGURO QUERRÁS LEER TAMBIÉN:**